

Universiteitsraad

CONCERNDIRECTIE HUMAN RESOURCES

Mevr. mr. A.H. Smit
T 053 489 3946
a.h.smit@utwente.nl

DATUM
21 april 2011
ONS KENMERK
393.724/HR

PAGINA
1 van 3
BIJLAGE(N)

ONDERWERP
Organisatorische wijzigingen Eenheid Secretaris

Geachte leden,

In reactie op de door uw Raad gestelde vragen naar aanleiding van de voorgestelde organisatorische wijzigingen van de Eenheid Secretaris berichten wij u het volgende.

Voordat wij ingaan op de door u gestelde vragen, willen wij nogmaals ingaan op de voorliggende vraag of de voorgestelde wijzigingen van de Eenheid Secretaris zijn aan te merken als een reorganisatie. Voor het beantwoorden van de vraag is de UT-Reorganisatiecode van toepassing. De code verwijst naar art 9.1 CAO : een reorganisatie (...) is (1) een verandering in de organisatie als bedoeld in artikel 25 WOR(...) met (2) directe en ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers. Er moet aan beide vereisten zijn voldaan, wil er sprake zijn van een reorganisatie. Het tweede vereiste is aan de orde volgens art 9.4 CAO omdat het voornemen bestaat medewerkers over te plaatsen. Het eerste vereiste is naar het oordeel van het College niet aan de orde: een verandering van de organisatie moet volgens art 25 WOR namelijk een "belangrijke wijziging in de organisatie" zijn. Van een belangrijke wijziging is geen sprake omdat de voorgenomen wijzigingen voornamelijk het ordenen en herpositioneren van taken betreft. Taken worden overgebracht waar ze gezien doel- en taakstellingen van de verschillende eenheden ook gepositioneerd moeten worden. Dit betreft UIM, Academische plechtigheden e.d. Overigens is de overgang van UIM en Kennispark van S&C naar ES een aantal jaren geleden ook niet als reorganisatie aangemerkt. Voor de VGD geldt een ander regime. Bij de start van de VGD op 1 juni 2001 is bepaald dat deze projectorganisatie "is opgericht voor de duur van het project Masterplan/Vastgoedplan UT". Logischerwijs volgt hieruit dat het einde van het project ook beëindiging van de VGD betekent.

Ten aanzien van de door u gestelde vragen merken we het volgende op.

Allereerst vraagt u waarom de voorgestelde organisatorische veranderingen niet meegenomen worden bij de ontwikkeling van RoUTe 14+, Visie Ontwikkeling Ondersteuning en Campus. U verwijst daarbij naar de faculteit GW waar een reorganisatie is uitgesteld.

De voorgenomen verandering bij de Eenheid Secretaris was al enige tijd in voorbereiding en is niet ingegeven vanuit strategische overwegingen, zoals bij Route 14+ wel het geval is. Het is in die zin niet te vergelijken met de situatie bij GW. De voorstellen bij GW zouden vanwege Route 14+ gewijzigd kunnen worden. Dat is bij het voorstel over ES niet aan de orde. Het voorliggende plan zal niet worden doorkruist of gewijzigd door RoUTe 14+. Ten aanzien van het onderdeel campusmanagement staan er geen

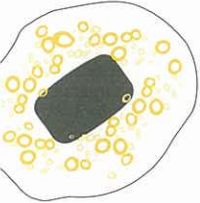
DE ONDERNEMENDE UNIVERSITEIT

Postbus 217
7500 AE Enschede
www.utwente.nl

DATUM
21 april 2011

ONS KENMERK
393.724/HR

PAGINA
2 van 3

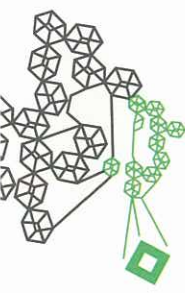


wijzigingen in het voorstel ten opzichte van de huidige situatie. Voor campus wordt een voorstel gemaakt in het kader van Route 14+. Dat is ook de reden dat er nu, wat betreft dat onderdeel, geen keuzes zijn gemaakt in voorliggend voorstel. Wat betreft de visie ontwikkeling ondersteuning in RoUTE 14+ gaat het om het ontwikkelen van een lange termijn visie. Gezien de lange termijn is het niet wenselijk te wachten met het aanpassen van de organisatie van ES. Het aanpassen van een organisatie aan de actualiteit is een continu proces dat, in elke geval in deze situatie, niet hoeft te wachten. Dat heeft ook te maken met ons oordeel dat er geen sprake is van een reorganisatie, maar van het herpositioneren van taken. Wat betreft de VGD ligt dat net iets anders. Bij de start van de VGD stond al vast dat het om een tijdelijk organisatie-onderdeel ging dat bij het opleveren van het vastgoed zou komen te vervallen.

Ten tweede vraagt de UR zich af of het ordenen en (her)positioneren van taken niet per definitie de kern van een reorganisatie is. Zeker in dit geval waar het om majeure en eenheids overstijgende taken gaat en meerdere direct betrokkenen nog de nodige moeite hebben met de voorgenomen wijzigingen. Indien men dit niet als reorganisatie bestempelt, worden de regels volgens de reorganisatiecode niet gevolgd. Welke keuzevrijheid en/of inspraak kan men de personeelsleden dan nog bieden bij de voorgestelde veranderingen?

Naar onze mening is het niet zo dat het ordenen en het (her) positioneren van taken per definitie de kern is van een reorganisatie. Bij een reorganisatie gaat het vooral om het opheffen van taken, terwijl dat, met uitzondering van VGD, bij ES niet aan de orde is. Het gaat hier om die taken daar te beleggen waar ze volgens onze organisatie-principes horen. Bijvoorbeeld strategische beleidsontwikkeling bij S&C en niet bij ES. Juist los van keuzevrijheid en/of inspraak van personeelsleden. Maar op basis van functies en niet op basis van functionarissen. Indien een betrokken personeelslid het niet eens is met de verandering en daarmee met de gevolgen van de verandering, bijvoorbeeld een overplaatsing, kan hij of zij een bezwaarschrift bij het College van Bestuur indienen. Dat is de geëigende weg.

Verder vraagt de UR hoe wij denken in korte tijd zoveel personele veranderingen door te voeren. Hebben wij voorzien in een (begeleidende) aanpak?



In het algemeen menen wij dat inwerken vooral aan de orde is wanneer er sprake is van nieuwe werkzaamheden. Daarvan is hier geen sprake. Alleen de directe omgeving van waaruit men werkt verandert. Vanzelfsprekend moet daar wel aandacht voor zijn. Indien vanuit de medewerkers behoefte is aan meer begeleiding, anders dan door de leidinggevende, zijn wij vanzelfsprekend bereid daarover mee te denken en daarin te voorzien.

Tenslotte vraagt uw Raad of er bij de oprichting van de projectorganisatie VGD (personele) afspraken zijn gemaakt over de termijn en de wijze van beëindiging van het project. Bij de aanvang van het project in 2001 zijn twee medewerkers geplaatst in het projectteam VGD. De andere medewerkers werden vanuit het FB en vanuit de faculteit CT gedetacheerd. De gedetacheerde medewerkers werken inmiddels niet meer bij de VGD. De 2 medewerkers die direct bij het projectteam werden geplaatst, zijn nog werkzaam bij de VGD. Zij hebben allebei een brief ontvangen waarin staat dat na afloop van het project andere passende werkzaamheden worden aangeboden dan wel gezocht. Deze toezeggingen komt het College van Bestuur na.

Wij zijn er mee bekend dat met name de medewerkers van de VGD niet gelukkig zijn met de voorgestelde veranderingen. Dat er ongenoegen is, is relevant en behoeft aandacht, maar is niet relevant voor de beantwoording van de vraag of er sprake is van een reorganisatie.

DATUM
21 april 2011

ONS KENMERK
393.724/HR

PAGINA
3 van 3

Ook het College vindt een zorgvuldige overgang van een deel van de VGD naar het FB van belang en wij zeggen toe dat dit ook zal gebeuren. Wij kunnen ons voorstellen dat het proces enkele maanden meer vergt dan de voorgestelde datum 1 juli en stellen voor een zorgvuldig traject in te richten onder leiding van een door het College van Bestuur nader aan te wijzen persoon.

Wij vertrouwen op een positief advies van de Universiteitsraad.

Namens het College van Bestuur,



Mr. H.J. van Keulen,
Secretaris van de Universiteit

